

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 910 号

申 请 人：赵某某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆综合保税区）。

法定代表人：王某。

委托代理人：王某，被申请人处员工，特别授权。

委托代理人：江某，被申请人处员工，特别授权。

申请人赵某某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理后，依法组成仲裁庭，并开庭进行了审理，申请人赵某某，被申请人委托代理人王某、江某到庭参加了庭审，本案现已审理终结。

申请人诉称：申请人于 2022 年 5 月 11 日入职，从事 AGV 运营与维护工作，基本工资 4000 元，3 月后转正签订劳动合同后基本工资 4500 元，入职第三天被领导要求强制加班，2025 年 3 月 10 日考勤记录全被清空，正常缴纳社保。申请人仲裁请求如下：1、要求被申请人支付申请人 2022 年 5 月 11 日至 2025 年 4 月 30 日周六加班费 21951 元；2、要求被申请人支付申请人未休年休假工资 6195 元（2022 年 5 月 11 日至 2025 年 4 月 30 日）；3、要求与被申请人确认 2022 年 5 月 11 日至 2022 年 8 月 11 日的劳动关系；4、要求被申请人支付申请人未签订劳动合同双倍工资 13126 元（2022 年 5 月 11 日至 2022 年 8 月 11 日）。

被申请人辩称：申请人是我单位员工，不同意申请人全部仲裁请求。对第一项请求加班费已经支付了；对第二项仲裁请求申请人于2024年3月1日入职我单位，2025年4月后应享受5天年假，我单位已对申请人调休5天，调休期间没有扣工资；对第三项仲裁请求，申请人于2024年3月1日入职我单位；对第四项仲裁请求，申请人入职我单位后，我公司已与申请人签订了劳动合同，申请人该项主张不能成立。

申请人提交证据：1、天津市社会保险个人参保证明，证明与被申请人存在劳动关系，2022年入职时和被申请人的代理人江某是我的领导，从未说有换公司的事情；

2、照片打印件、某出勤表，证明我的出勤情况及加班时间（2025年3月11日和12日）；

3、通知，证明我的考勤被清除；

4、考勤表，证明我的加班事实，同时证明我调休时被扣工资；

5、中国工商银行股份有限公司出具的工资明细清单，证明被申请人拖欠我加班费；

6、2024年3月至5月、7月至10月、12月、2025年1月至2月考勤表，证明休息日加班的事实；

7、中国工商银行天津新开北路支行工资明细清单四页，证明休息日加班没有支付加班费；

8、2025年2月至4月工资单，证明休息日加班没有支付加班费。

被申请人提交证据：1、劳动合同，证明申请人与我方

2024年3月28日签订劳动合同，期限为2024年3月1日至2026年2月28日，岗位为操作工，同时我方告知了申请人签订合同的主体；

2、考勤记录及工资表，证明申请人的出勤情况，被申请人已足额向申请人支付了工资及加班费；

3、委托代理发薪协议，证明申请人2024年3月至4月工资由A公司代发；

4、AGV驻场管理人员规定、员工上下班手机管理制度、员工薪资说明、考勤管理制度、惩罚制度及公司员工奖惩制度，证明申请人薪资发放标准，周六加班费用以补贴形式发放；

5、解除劳动合同通知书，证明2025年7月24日与申请人解除劳动合同。

本委经审理查明：申请人与被申请人于2024年3月28日签订书面劳动合同，劳动合同期限为2024年3月1日至2026年2月28日止，岗位为操作工。被申请人自2024年4月开始为申请人缴纳社会保险。被申请人处《员工薪资说明》规定工作时间为六天工作制，周六上班有加班补贴，工资构成为基本工资2320元/月+（绩效津贴+周六加班补贴1000元）+200元全勤奖+餐费补贴15元/天。被申请人自2024年7月开始按月给申请人发放工资。申请人2024年3月至2024年6月工资由被申请人委托A有限公司代为发放。2025年7月24日被申请人向申请人送达《解除劳动合同通知书》。

另查，申请人提交的《天津市社会保险个人参保证明》显示，截至2025年4月申请人累计工作年限为3年1个月。

上述事实，有双方当事人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：一、申请人请求被申请人支付 2022 年 5 月 11 日至 2025 年 4 月 30 日周六加班费。根据申请人及被申请人提交的证据，申请人与被申请人于 2024 年 3 月 1 日建立劳动关系。申请人提交的证据不足以证明 2022 年 5 月 11 日至 2024 年 2 月 29 日其与被申请人存在劳动关系，故申请人主张 2024 年 3 月 1 日之前周六加班费属于仲裁主体错误，没有事实和法律依据，本委不予支持。经查，申请人及被申请人所举证据显示，申请人 2024 年 3 月周六加班 39.5 小时、4 月周六加班 41 小时、5 月周六加班 39 小时、6 月周六加班 45 小时、7 月周六加班 18.5 小时、8 月周六加班 46.5 小时、9 月周六加班 41 小时、10 月周六加班 42.5 小时、11 月周六加班 41 小时、12 月周六加班 26.5 小时，2025 年 1 月周六加班 27.5 小时、2 月周六加班 24 小时、3 月周六加班 41 小时、4 月周六加班 4 小时，共计加班 477 小时，加班费共计 12720 元（ $2320 \text{ 元} \div 21.75 \div 8 \text{ 小时} * 477 \text{ 小时} * 200\%$ ）。自 2024 年 3 月至 2025 年 4 月，被申请人每月向申请人发放周六加班补贴 1000 元，合计发放 14000 元的周六加班补贴，大于申请人周六加班费 12720 元，故本委对申请人该项仲裁请求不予支持。

二、申请人请求被申请人支付未休年假工资 6195 元（2022 年 5 月 11 日至 2025 年 4 月 30 日）。根据申请人及被申请人提交的证据，申请人与被申请人于 2024 年 3 月 1 日建立劳动关系。申请人提交的证据不足以证明 2022 年 5

月 11 日至 2024 年 2 月 29 日其与被申请人存在劳动关系，申请人主张 2024 年 3 月 1 日之前未休年休假工资属于仲裁主体错误，没有事实和法律依据，本委不予支持。庭审中，被申请人并未举证证实申请人已休过年假或已支付未休年休假工资。申请人 2024 年 3 月 1 日与被申请人建立劳动关系，入职被申请人处前已存在连续工作满 12 个月以上的情形，根据《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条规定，经折算，申请人在被申请人处 2024 年享受 4 天年休假，2025 年 1 月至 4 月 30 日享受 1 天年休假。经查明，扣除申请人每月固定加班费 1000 元后，申请人 2024 年平均应发工资为 4864.8 元（2024 年 3 月至 12 月），2025 年平均应发工资为 4999.17 元（2025 年 1 月至 6 月）。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十一条规定，被申请人应当向申请人支付 2024 年未休年休假工资 1789.35 元（ $4864.8 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 4 \text{ 天} \times 200\%$ ），2025 年 1 月至 4 月 30 日未休年休假工资 459.69 元（ $4999.17 \text{ 元} \div 21.75 \text{ 天} \times 1 \text{ 天} \times 200\%$ ），共计 2249.04 元。

三、申请人请求确认 2022 年 5 月 11 日至 2022 年 8 月 11 日与被申请人存在劳动关系。经查，申请人 2024 年 3 月 1 日之前未与被申请人建立劳动关系，故申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

四、申请人请求被申请人支付申请人未签订劳动合同双倍工资 13126 元（2022 年 5 月 11 日至 2022 年 8 月 11 日）。经查，申请人 2024 年 3 月 1 日之前未与被申请人建立劳动关系，故申请人该项仲裁请求，本委不予支持。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第五条、第十条、第十一条、第十二条之规定，裁决如下：

一、自本裁决书生效之日起七日内，被申请人支付申请人2024年3月1日至2025年4月30日未休年休假工资，计人民币：2249.04元（贰仟贰佰肆拾玖元零肆分）；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决为终局裁决，裁决书一式三份，一方当事人不履行本裁决，另一方当事人可向人民法院申请强制执行。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；用人单位有证据证明本裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条所列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。

仲 裁 员：王 建 斌

二〇二五年八月二十九日

书 记 员：田 宇 哲